

## Oponentský posudek diplomové práce

**Bc. Kristina Ambrožová, DiS.**

### **YMCA v České republice – dialog mezi principy dobrovolnictví a profesionality**

Diplomová práce se zabývá tématem, který je aktuální jak v rámci YMCA v ČR, tak i v jiných neziskových organizacích, které se nezabývají sociální prací. Otázku poddílu dobrovolné a profesionální činnosti při naplňování cílů organizace řeší její členové vždy, kdy se chtějí posunout ve své činnosti kupředu, ale přitom nechtějí ztratit lidskou tvář a tak zůstat blízko těm, pro které je jejich činnost určena.

Práce má jasnou a přehlednou strukturu, přestože některé pasáže by bylo vhodnější spojit v souvislý text v odstavcích, namísto dalších subkapitol. Po jasně definovaném cíli a představení organizace, které se práce týká, následuje obsáhlá pasáž o teorii řízení lidských zdrojů, kdy se ji pisatelka snaží v závěru jednotlivých kapitol porovnat s teorií řízení v rámci YMCA. Studentka pečlivě analyzuje a využívá použitou literaturu a tím přináší komplexní obraz o teorii řízení lidských zdrojů. Zvláště oceňuji kapitolu o řízení talentů, neboť tato metoda v určité upravené formě je cestou, jak v neziskovém sektoru udržet schopné lidi. Je ovšem škoda, že základem této dobře odvedené práce není více relevantní literatury. Především hustota citací M. Armstronga může budit dojem „nekonkurenčního prostředí“ na poli teorie řízení lidských zdrojů.

Praktická část souvisle navazuje a rozvíjí část teoretickou. Získané poznatky jsou základem rozhovorů, které sloužily jako sběr dat pro kvalitativní výzkum. Pro něj byly vhodně vybrány dvě lokální sdružení YMCA v ČR, z nichž jedno se silně profiluje jako organizace založená na placených pracovnících a druhé naopak pracuje čistě na dobrovolné bázi. Výzkum srovnává postoje obou lokálních YMCA k řízení lidských zdrojů a vede k jasně formulovanému závěru, že ideálem pro neziskové organizace je jádro placených profesionálů, na kterém lze vybudovat tým dobrovolníků.

Hlavní přínos práce vidím v akcentaci kombinace profesionální a dobrovolné práce, jak vychází ze závěrů výzkumu a také v důrazu na zodpovědný a profesionální přístup vykonávání dobrovolnické práce. Právě nízká odpovědnost a neprofesionální přístup dobrovolníků ke svěřenému úkolu bývá problémem při práci NNO. Z práce jasně vyplývá, že mnohé metody řízení lidských zdrojů, lze aplikovat i při práci s dobrovolníky a tím jejich činnost zefektivnit.

Po stránce formální nemá práce velké nedostatky. Obsahuje všechny povinné části jako titulní stranu, čestné prohlášení, obsah, přílohy apod. Seznam literatury (byť relativně krátký) a práce s odkazy (byť zvolen méně běžný formát) jsou podle norem ISO. Text je dostatečně dlouhý a je psán hezkým jazykem, bez hrubých chyb. Místy se objevující drobné překlipy, či chybějící písmeno, lze přehlédnout. Pouze u přehledu používaných pojmů chybí jejich krátké představení a vysvětlení. Přestože je najdeme později v textu, bylo by pro čtenáře dobré, mít je krátce vysvětleny již na začátku práce.

Případným podnětem k diskuzi může být otázka měkkého a tvrdého řízení lidských zdrojů při práci s dobrovolníky. V rozhovorech se objevil názor, že tvrdé řízení nelze při práci s dobrovolníky využít. Tento je v rozporu s jiným tvrzením, že toto řešení je možné. Jak tedy vidí studentka užití tvrdého řízení lidských zdrojů při práci s dobrovolníky?

Práci hodnotím jako výbornou a doporučuji ji k obhajobě.

V Praze 12. 10. 2009

Mgr. Michael Erdinger